

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die gesetzlichen Regelungen
3. Die praktische Bedeutung
4. Rechtsprechungs-ABC
  - 4.1 Formularvereinbarung - 1
  - 4.2 Formularvereinbarung - 2
  - 4.3 Kein Kündigungsausschluss
  - 4.4 Klagefrist
  - 4.5 Mandatsträger - 1
  - 4.6 Mandatsträger - 2
  - 4.7 Massenentlassung - 1
  - 4.8 Massenentlassung - 2
  - 4.9 Probezeit - 1
  - 4.10 Probezeit - 2
  - 4.11 Probezeit - 3
  - 4.12 Zu kurze Kündigungsfrist

### Information

#### 1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber** schließt einen kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag für einen bestimmten oder bestimmbaren **Zeitraum**. Die Vertragsbeziehung zwischen ihm und dem eingestellten Arbeitnehmer endet mit **Ablauf dieses Zeitraums** - ohne dass es einer Kündigung bedarf - automatisch. Das BGB und das TzBfG geben dieses automatische Ende vor (s. dazu Gliederungspunkt 2.). Was Arbeitgeber und Personaler bisweilen vergessen: **Vorzeitig ordentlich kündbar** ist ein befristeter Arbeitsvertrag **nur dann**, wenn diese Möglichkeit **im befristeten Arbeitsvertrag** ausdrücklich **geregelt** ist ( § 15 Abs. 3 TzBfG ) oder ein - u.U. auch nur arbeitsvertraglich in Bezug genommener - **Tarifvertrag** diese Möglichkeit vorsieht.

#### **Praxistipp:**

Das TzBfG sagt nicht, wann die ordentliche Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden muss - gleich bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags oder erst im Nachhinein. Schriftform verlangt das Gesetz von Anfang an nur für Befristungsvereinbarung als solche. Sie muss bei Vertragsbeginn vorliegen. Die Kündigungsmöglichkeit kann dagegen auch zu einem späteren Zeitpunkt (nach)vereinbart werden - der Arbeitnehmer muss sie nur mittragen. Einseitig lässt sich das Recht zur ordentlichen Kündigung nicht gestalten.

Die **praktischen Auswirkungen** der gesetzlichen Regelungen sind nicht ohne (s. dazu Gliederungspunkt 3.). **Wer** die Vereinbarung einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit im befristeten Arbeitsvertrag **vergisst** (und auch keine tarifliche Regelung aktivieren kann), muss das befristete Arbeitsverhältnis wohl oder übel **bis zum vereinbarten Ende fortsetzen**. Hier kann nur noch eine **außerordentliche Kündigung** helfen - die jedoch nach § 626 Abs. 1 BGB einen wichtigen Grund voraussetzt. Die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist kündigungsschutzrechtlich nicht privilegiert. Im **Anwendungsbereich des KSchG** braucht der Arbeitgeber einen betriebs-, personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgrund (s. dazu auch das Stichwort Kündigungsschutz - Kündigungsgründe ). Interessante Entscheidungen zur Kündigung befristeter Arbeitsverträge werden im **Rechtsprechungs-ABC** vorgestellt (s. dazu Gliederungspunkt 4.).

## 2. Die gesetzlichen Regelungen

Schon § 620 Abs. 1 BGB sieht für **BGB-Dienstverträge** vor:

"Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist."

Und § 620 Abs. 2 BGB ergänzt:

"Ist die Dauer des Dienstverhältnisses weder bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis nach Maßgabe der §§ 621 bis 623 kündigen."

Stellt man den **Zusammenhang** zwischen beiden Bestimmungen dar, ist die **ordentliche Kündigung** eines befristeten BGB-Dienstvertrags gem. § 620 Abs. 1 und Abs. 2 BGB grundsätzlich **ausgeschlossen**. § 620 Abs. 3 BGB verweist für **Arbeitsverträge**, die auf bestimmte Zeit befristet abgeschlossen werden, auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG. Und § 15 Abs. 3 TzBfG legt fest:

"Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist."

Die **außerordentliche Kündigung** eines BGB-Dienst- oder Arbeitsvertrags nach § 626 BGB wegen eines wichtigen Grundes ist **nicht ausgeschlossen**. Eine betriebsbedingte außerordentliche Kündigung scheidet allerdings aus, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem auf vier Jahre befristeten Arbeitsvertrag keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vereinbart haben (s. dazu LAG Köln, 29.11.2012 - 7 Sa 75/12).

**Ausnahme:** Es gibt auf Dauer überhaupt keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für den Arbeitnehmer (= sinnentleertes Vertragsverhältnis) oder der Arbeitgeber hat - zum Beispiel wegen tariflicher Anordnung der ordentlichen Unkündbarkeit - keinen Einfluss auf den Ausschluss der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit (so: LAG Köln, 29.11.2012 - 7 Sa 75/12).

Ist ein **befristeter Arbeitsvertrag unwirksam**, gilt er nach § 16 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG als "auf unbestimmte Zeit geschlossen". Er kann - so § 16 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG - vom Arbeitgeber

"frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist."

Ist ein befristeter Arbeitsvertrag nur deswegen unwirksam, weil die **Schriftform nicht eingehalten** wurde,

"kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden" (§ 16 Satz 2 TzBfG).

Im **Anwendungsbereich** des § 16 Satz 2 TzBfG ist es **unerheblich**, ob die Parteien in ihrem befristeten Arbeitsvertrag gem. § 15 Abs. 3 TzBfG eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart haben.

### **Praxistipp:**

Der Gesetzeswortlaut lässt die besondere Kündigungsmöglichkeit bloß in Fällen zu, in denen der befristete Arbeitsvertrag "nur wegen Mangels der Schriftform unwirksam" ist. Das heißt: Gibt es neben der nicht eingehaltenen Schriftform noch einen anderen Unwirksamkeitsgrund, lässt § 16 Satz 2 TzBfG keine ordentliche Kündigung zu.

## 3. Die praktische Bedeutung

**Befristete Arbeitsverträge** enden

- mit **Zeitablauf**,
- Eintritt der vereinbarten **Bedingung** oder
- Erreichen des vereinbarten **Zwecks**.

Dazu gibt es weitere Informationen in den Stichwörtern Befristung - Allgemeines , Befristung - Beendigung , Befristung - Bedingung , Befristung - Zweck .

**Beispiel:**

Arbeitgeber A hat Mitarbeiter M für die Zeit vom 01.03. bis zum 30.11. kalendermäßig befristet eingestellt. M's Arbeitsvertrag endet am 30.11. automatisch, ohne dass er oder A den befristeten Arbeitsvertrag zuvor kündigen müssen.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihrem befristeten Arbeitsvertrag **keine Möglichkeit** für eine ordentliche Kündigung vor Ablauf der Befristung vereinbart, ist eine **ordentliche Kündigung** bis dahin **ausgeschlossen**. Dazu weiter im vorausgehenden

**Beispiel:**

Nach den ersten beiden Monaten lässt M's Arbeitsleistung merklich nach. A überlegt, ob er M nicht kündigen soll. Ohne Kündigungsvereinbarung im Arbeitsvertrag oder eine entsprechende tarifliche Regelung geht das nicht. A muss M bis zum 30.11. weiter beschäftigen.

**Praxistipp:**

Für die rechtswirksame Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit in einem befristeten Arbeitsvertrag genügt die Klausel: "Die ersten <Ziffer, maximal 6> Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses - nach Ablauf der Probezeit - gilt die gesetzliche Kündigungsfrist." - übernommen aus BAG, 04.08.2011 - 6 AZR 436/10 .

Die **außerordentliche Kündigung** eines befristeten Arbeitsvertrags setzt einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB voraus.

**Beispiel:**

M's nachlassende Arbeitsleistung ist kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung. Einem Kollegen M's, Arbeitnehmer N, konnte dagegen nachgewiesen werden, dass er mehrfach über den Firmenrechner Mails mit A's Logo und verfassungsfeindlichem Inhalt an A's Kunden verschickt hat. Auch sein befristeter Arbeitsvertrag sieht keine Kündigungsmöglichkeit vor. N ist jedoch ein Kandidat für eine außerordentliche Kündigung .

Besteht eine **Kündigungsmöglichkeit** gem. § 15 Abs.3 TzBfG , darf der Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag ordentlich kündigen .

**Praxistipp:**

Die Befristungsvereinbarung muss gem. § 14 Abs. 4 TzBfG schriftlich geschlossen werden. Die Vereinbarung, dass befristete Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen zu können, kann demgegenüber auch mündlich getroffen werden. Der Vertragspartner, der sich auf die Vereinbarung beruft, trägt dafür allerdings die Darlegungs- und Beweislast. Hat der Arbeitgeber dem befristet eingestellten Mitarbeiter keinen dem NachwG entsprechenden Arbeitsnachweis ausgestellt ( § 2 Abs. 1 Nr. 9 NachwG spricht "die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses" an), spricht das gegen eine entsprechende Vereinbarung.

Nach Erfüllung der 6-monatigen **Wartezeit** aus § 1 KSchG (s. dazu das Stichwort Kündigungsschutz - Wartezeit ) muss der Arbeitgeber eines **KSchG-Betriebs** i.S.d. § 23 KSchG (s. dazu das Stichwort

Kündigungsschutz - Betriebsgröße ) einen

- betriebs- ,
- personen- oder
- verhaltensbedingten

**Kündigungsgrund** haben. Die Befristung ist kein Umstand, der eine Kündigung leichter macht.

### **Praxistipp:**

Selbstverständlich müssen auch bei befristet eingestellten Mitarbeitern der besondere Arbeitnehmer-Kündigungsschutz (s. dazu u.a. die Stichwörter Kündigung - betriebsbedingt: Elternzeit , Kündigung - betriebsbedingt: Schwangerschaft , Kündigung - betriebsbedingt: Schwerbehinderte , Kündigung - betriebsbedingt: Unkündbarkeit , Kündigung - personenbedingt: besonderer Kündigungsschutz , Kündigung - verhaltensbedingt: besonderer Kündigungsschutz , Kündigungsschutz - gesetzlicher , Kündigungsschutz - Mandatsträger , Kündigungsschutz - tarifvertraglicher ) und die maßgeblichen Kündigungsfristen beachtet werden (dazu: Kündigungsfristen - Allgemeines ). Speziell zum Thema Kündigungsschutz wird auf das Stichwort Kündigungsschutz - befristete Arbeitsverhältnisse verwiesen.

**Wichtig:** Die fehlende Vereinbarung einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit (oder das Fehlen einer entsprechenden tariflichen Regelung) schließt **auch** eine ordentliche **Arbeitnehmerkündigung** aus.

### **Beispiel:**

Arbeitgeber G und Arbeitnehmer A haben einen bis zum 30.11. befristeten Arbeitsvertrag geschlossen, ohne von der Möglichkeit des § 15 Abs. 3 TzBfG Gebrauch zu machen. Für A tut sich im Juli eine lukrativere Beschäftigungsmöglichkeit auf. Trotzdem muss A sein Arbeitsverhältnis bis zum 30.11. bei G fortsetzen - er kann es nicht vorzeitig ordentlich kündigen (s. dazu auch die Stichwörter Kündigung - außerordentliche: Arbeitnehmer , Kündigung - ordentliche: Arbeitnehmer , Kündigungsschutz - Arbeitnehmerkündigung ).

**Unabhängig von einer Kündigung** - egal, ob arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig - besteht immer die Möglichkeit, einen **Aufhebungsvertrag** zu schließen (s. dazu das Stichwort Aufhebungsvertrag - Allgemeines ).

## **4. Rechtsprechungs-ABC**

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse in alphabetischer Reihenfolge **nach Stichwörtern geordnet** vorgestellt:

### **4.1 Formularvereinbarung - 1**

"Wird in einem vom Arbeitgeber vorformulierten befristeten Arbeitsvertrag zusätzlich noch ein **Recht zur ordentlichen Kündigung** ausbedungen, kann darin **keine unangemessene Benachteiligung** des Arbeitnehmers im Sinne von § 307 Absatz 2 Nr. 1 BGB erblickt werden. Denn der Verwender und Arbeitgeber nimmt damit nur eine **Option** wahr, die das Gesetz in § 15 Absatz 3 TzBfG ausdrücklich vorsieht. Insoweit sind die Wertungen aus der Entscheidung des BAG zur Zulässigkeit der formularmäßigen Verlängerung der Arbeitnehmerkündigungsfristen ( BAG 28. Mai 2009 - 8 AZR 896/07 - AP Nr. 6 zu § 306 BGB) ohne Einschränkungen übertragbar" ( LAG Mecklenburg-Vorpommern, 01.11.2011 - 5 Sa 67/11 - 1. Leitsatz).

### **4.2 Formularvereinbarung - 2**

Der Formulararbeitsvertrag von Mitarbeiterin M enthielt die Regelung: "Die Maßnahme ist befristet, sie endet mit Ablauf des 31.03.2013, ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf. Die Maßnahme ist **gemäß den gesetzlichen Regelungen** kündbar." Mit dem Ergebnis: "Enthält ein Formulararbeitsvertrag die

Regelung, das Arbeitsverhältnis sei " gemäß den gesetzlichen Regelungen kündbar", ist in der Regel davon auszugehen, dass die Parteien die **ordentliche Kündbarkeit** des befristeten Arbeitsverhältnisses **einzelvertraglich** im Sinne des § 15 Abs. 3 TzBfG vereinbart haben" ( LAG Rheinland-Pfalz, 22.03.2013 - 6 Sa 426/12 - Leitsatz).

#### 4.3 Kein Kündigungsausschluss

Befristete Arbeitsverträge enden **mit Fristablauf automatisch**. Das TzBfG knüpft die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge an einen besonderen Sachgrund ( § 14 Abs. 1 TzBfG ) oder erlaubt sie bei einer Neueinstellung ( § 14 Abs. 2 TzBfG ). Das TzBfG will befristet eingestellte Mitarbeiter **gleich- und nicht besserstellen**. § 14 TzBfG sperrt keine nachfolgende Kündigung nicht. Die Regelung in § 16 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG - "Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist." - spricht sogar **gegen einen Kündigungsausschluss** (BAG, 13.05.2004 - 2 AZR 426/03) .

#### 4.4 Klagefrist

Das KSchG sieht in § 4 KSchG eine Klagefrist **von drei Wochen** vor (s. dazu das Stichwort Kündigungsschutzklage - Klagefrist ). Sie gilt auch in den Fällen, in den die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers deswegen gegen das **Kündungsverbot** aus § 15 Abs. 3 TzBfG verstößt, weil die Parteien weder in ihrem Arbeitsvertrag eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vereinbart haben noch ein Tarifvertrag diese Möglichkeit eröffnet. "Der Gesetzgeber wollte [mit § 4 KSchG, Anm. d. Verf.] im Interesse einer raschen Klärung der Frage, ob eine Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat oder nicht, für die **Geltendmachung aller Unwirksamkeitsgründe** eine einheitliche Klagefrist von drei Wochen vorsehen" (BAG, 22.07.2010 - 6 AZR 480/09) .

#### 4.5 Mandatsträger - 1

§ 15 KSchG gibt betriebsverfassungsrechtlichen Mandatsträgern einen **besonderen Kündigungsschutz**. § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG schützt die dort genannten Amtsträger aber **nur vor ordentlichen Kündigungen**, nicht vor sonstigen Beendigungen ihres Arbeitsverhältnisses. "Bei der Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags mit einem Mandatsträger **wegen Zeitablaufs** oder wegen Eintritts einer auflösenden Bedingung ist § 15 KSchG daher nicht anzuwenden. Während des Sonderkündigungsschutzes gelten Befristungs- und Bedingungsabreden uneingeschränkt fort" ( BAG, 20.03.2019 - 7 AZR 98/17 - mit Hinweis auf BAG, 25.06.2014 - 7 AZR 847/12 ) .

#### 4.6 Mandatsträger - 2

Arbeitnehmer N war befristet bei Arbeitgeber G beschäftigt und Mitglied des Wahlvorstands. Mit der Begründung, N habe an einem illegalen Streik teilgenommen, kündigte G dessen Arbeitsverhältnis fristlos . Dagegen wehrte sich N mit einer Kündigungsschutzklage . Gleichzeitig beantragte er im **Eilverfahren**, G zu verpflichten, ihn tatsächlich weiter zu beschäftigen . Vor dem Arbeitsgericht ohne Erfolg, in zweiter Instanz dagegen siegreich. Das Berufungsgericht hat N's Antrag bis zum Auslauf der vereinbarten Befristung stattgegeben. Begründung u. a.: Die gegenüber N ausgesprochene außerordentliche Kündigung sei **offensichtlich unwirksam**. Als Mitglied des Wahlvorstands habe N den besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG . Und da in G's Betrieb noch kein Betriebsrat gewählt worden war, hätte G vor N's Kündigung gemäß § 103 Abs. 2a BetrVG das **Zustimmungsersetzungsverfahren** beantragen müssen ( LAG Berlin-Brandenburg, 12.01.2022 - 23 SaGa 1521/21 - mit weiteren Ausführungen, insbesondere zum Sonderkündigungsschutz).

#### 4.7 Massenentlassung - 1

"Nationale Rechtsvorschriften, die vorsehen, dass in ein und demselben Massenentlassungsverfahren nebeneinander **zwei unterschiedliche Regelungen** über den Schutz von Dauerbeschäftigten im Fall einer Massenentlassung, bei der gegen die Kriterien für die **Auswahl** der von diesem Verfahren betroffenen Arbeitnehmer verstoßen wurde, zur Anwendung kommen, fallen nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten

über Massenentlassungen und können daher nicht im Hinblick auf die durch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union und insbesondere deren Art. 20 und 30 verbürgten **Grundrechte** geprüft werden" ( EuGH, 17.03.2021 - C-652/19 - Leitsatz 1 - Italien).

#### 4.8 Massenentlassung - 2

Die EU-Richtlinie 1999/70/EG gibt mit § 4 für befristet beschäftigte Arbeitnehmer den **Grundsatz der Nichtdiskriminierung** vor - lässt aber durchaus eine unterschiedliche Behandlung zu, wenn sie sachlich gerechtfertigt ist. "Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften nicht entgegensteht, die eine neue Regelung über den **Schutz von Dauerbeschäftigten** bei einer ungerechtfertigten Massenentlassung auf Arbeitnehmer erstrecken, deren vor dem Inkrafttreten dieser Regelung geschlossener befristeter Vertrag nach diesem Zeitpunkt **in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt** wird." ( EuGH, 17.03.2021 - C-652/19 - 2. Leitsatz - Italien).

#### 4.9 Probezeit - 1

Der Arbeitsvertrag von Arbeitnehmer A enthielt die Klausel: "Die ersten 6 Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit . Während der Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag kündigen. In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist ... zwei Wochen. **Nach der Probezeit** gelten **die gesetzlichen Kündigungsfristen**." Die Auslegung der Vertragsklausel ergibt: "Sowohl die Vereinbarung einer Probezeit als auch die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit trotz vereinbarter Befristung bleiben verständlich und vollziehbar. Insbesondere setzt die **Maßgeblichkeit der Kündigungsfrist** des § 622 Abs. 3 BGB nicht voraus, dass überhaupt eine Vereinbarung über die Kündigungsfrist während der vereinbarten Probezeit getroffen wird, sondern nur, dass vertraglich eine Probezeit vereinbart wird. Auch aus der Überschrift der Vertragsklausel wird bereits deutlich, dass unterschiedliche Regelungsgegenstände erfasst werden" (LAG Rheinland-Pfalz, 19.06.2009 - 9 Sa 181/09) .

#### 4.10 Probezeit - 2

Der am 30.12.2009 geschlossene und gem. § 14 Abs. 2 TzBfG bis zum 30.06.2010 befristete Arbeitsvertrag von Mitarbeiter M enthielt die Klausel: "Die ersten sechs Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit i.S.d. § 622 Abs. 3 BGB . In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer **Frist von zwei Wochen** gekündigt werden." Die **Verquickung von Befristung und Probezeit** ist dabei nicht zu beanstanden. Es handelt sich nicht um eine überraschende Klausel i.S.d. § 305c BGB und stellt auch **keine unangemessene Benachteiligung** i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB dar. Der Arbeitgeber nutzt nur die Möglichkeiten, die ihm § 14 Abs. 2 TzBfG und § 622 Abs. 3 BGB bieten (LAG Rheinland-Pfalz, 27.01.2011 - 11 Sa 404/10) .

#### 4.11 Probezeit - 3

"Wird in einem vom Arbeitgeber vorformulierten [befristeten, Anm. d. Verf.] Arbeitsvertrag in einer Klausel eine Probezeit und in einer anderen Klausel eine **Kündigungsfrist** festgelegt, ohne dass unmissverständlich deutlich wird, dass diese ausdrücklich genannte Frist **erst nach dem Ende der Probezeit** gelten soll, ist dies von einem durchschnittlichen Arbeitnehmer regelmäßig dahin zu verstehen, dass der Arbeitgeber schon von Beginn des Arbeitsverhältnisses an **nur mit dieser Kündigungsfrist**, nicht aber mit der zweiwöchigen Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB kündigen kann" ( BAG, 23.03.2017 - 6 AZR 705/15 - Leitsatz).

#### 4.12 Zu kurze Kündigungsfrist

"1. Ist in einem befristeten Formulararbeitsvertrag geregelt, dass der Vertrag nach Ablauf der Probezeit beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende kündbar ist, so folgt aus der **Unwirksamkeit der zu kurzen Kündigungsfrist** nach § 134 BGB nicht zugleich auch die **Unwirksamkeit der Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung**. 2. § 306 Abs. 1 BGB stellt eine § 139 BGB insoweit vorgehende **Spezialregelung** dar. Danach bleibt bei ganz oder teilweiser Unwirksamkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung der Vertrag im Übrigen wirksam. Maßgeblich für die Teilbarkeit der Klausel ist, ob sie mehrere sachliche Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig bei Anwendung des blue-pencil-Tests abtrennbar ist" ( LAG Rheinland-Pfalz, 14.03.2017 - 8 Sa 289/16 -

Leitsätze).